

УДК 658:012

Савка Василь

Savka Vasily

Тернопільський національний економічний університет

**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ
КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ
THEORETICAL BASIS OF FORMATION AND MANAGEMENT OF
STAFF POTENTIAL**

Головним законом розвитку кожного суспільства є закон росту якості населення – кожне наступне покоління зазвичай має більш високі характеристики порівняно з попереднім. Такі тенденції є наслідком наукового, техніко-технологічного, соціально-економічного прогресу. Кількість, структура населення змінюються в результаті природного руху (народження та смерті людей); в результаті міграційних процесів, які є наслідком економічних, політичних, релігійних, інших трансформацій.

Головну роль у якісному покращенні характеристик населення або, іншими словами, відтворенні кадрового потенціалу країни відіграє освіта та професійна підготовка, значення яких важко переоцінити. Згідно із Законом України «Про освіту» її метою є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого потенціалу народу, забезпечення народного господарства кваліфікованими працівниками. Показниками рівня освіти населення можуть бути середня кількість років навчання однієї особи, частка затрат на освіту в держбюджеті, доступність освіти. Зрозуміло, що освіта є багатофункціональною системою зі складною структурою – дошкільна, загальна середня, позашкільна, професійно-технічна, вища, післядипломна

освіта, аспірантура, докторантура, самоосвіта. На етапі формування у особистості загальноосвітніх знань набуваються фундаментальні знання. На етапі професійної освіти відбувається набуття спеціальних знань, умінь, досвіду. На наступному етапі кожна людина періодично оновлює, поглиблює, розширює професійні знання та досвід, які забезпечать їй підвищення ефективності праці. Поряд з цим у кожного постійно формуються знання, не пов'язані з професійною діяльністю, але вони забезпечать розвиток людини, самореалізацію в усіх інших сферах життєдіяльності.

В системах українських професійно-технічної та вищої освіти підготовка кваліфікованих робітників і фахівців з вищою освітою здійснюється за освітньо-кваліфікаційними рівнями: кваліфікований робітник, молодший спеціаліст, бакалавр; магістр. ОКР «кваліфікований робітник» присвоюється після закінчення професійно-технічного навчального закладу, «молодший спеціаліст» – після закінчення ВНЗ I-II рівнів акредитації, ОКР «бакалавр», «магістр» присвоюється після ВНЗ III-IV рівнів. Професійна освіта забезпечує набуття професії або підвищення кваліфікації. Вища освіта, крім цього, надає загальнокультурну підготовку, готує наукові та науково-педагогічні кадри. Результатом будь-якої навчальної діяльності є досвід.

На рівні підприємства вважаємо за доцільне процес відтворення його кадрів ділити на три етапи. На першому відбувається формування та відновлення кадрів, головна його мета - найбільш оптимальне задоволення потреб підприємства у кваліфікованих кадрах (відтворення, навчання, перепідготовка кадрів, відновлення фізичних і психічних можливостей персоналу). Ефективна реалізація цього етапу можлива за умови вивчення демографічних тенденцій, їх врахування у практичній діяльності, розвитку систем освіти, профорієнтації, перспективної підготовки кадрів, застосування заходів з покращення умов трудового життя. На другому

етапі відбувається розподіл та перерозподіл кадрів у відповідності з потребами виробництва, можливостями та кваліфікацією працівників. Умовою реалізації цього етапу є забезпечення ефективної зайнятості, оптимальний розподіл та перерозподіл трудових ресурсів. На третьому етапі, на наш погляд, основному, повинне бути забезпечене ефективне, оптимальне використання знань, досвіду, інтелектуальних та інших можливостей кадрів.

Основою формування кадрів на підприємствах виступає кадрова політика, яка є цілісною кадровою стратегією, що об'єднує різні форми кадрової роботи, стиль її проведення на підприємстві та плани щодо використання робочої сили. Але ми розділяємо більш глибоке розуміння кадрової політики підприємства – «генеральний напрям кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму розробки цілей і завдань, направлених на збереження, зміцнення і розвиток кадрового потенціалу, на створення відповідального і високопродуктивного колективу, здатного своєчасно реагувати на вимоги ринку, враховуючи стратегію розвитку організації». Кадрова політика підприємства повинна розроблятися на перспективу на підставі вивчення технологічних та організаційних виробничих відмінностей і повинна забезпечити прогнозування потреби у поповненні кадрів, кадрове планування, відбір, розподіл, розвиток кадрів, дослідження морально-психологічного клімату, аналіз кадрового складу (оцінка результатів трудової діяльності і потенціалу кадрів), професійне просування, ефективні заходи мотивації, розвиток міжособистісних неформальних зв'язків, високу якість трудового життя, що матиме наслідком процвітання підприємства. При цьому мають враховуватись фізичні та розумові особливості, нахили, характер кожної особистості, розвиток кожного працівника вважаємо за потрібне починати з моменту його вступу до підприємства, забезпечуючи професійну орієнтацію та адаптацію в

колективі. Поряд з освітою у вищих та професійно-технічних навчальних закладах, виключно ефективною вважаємо підготовку та перепідготовку кадрів безпосередньо на підприємстві, де людина працює, опановує особливості конкретного виробництва та вона прагне самовдосконалення. Підготовка робочих на виробництві, що здійснюється завдяки індивідуально-бригадному та курсовому навчанню, взагалі є найбільш масовим видом забезпечення підприємств робітничими кадрами.

На нашу думку, державна політика у питанні відтворення кадрового потенціалу підприємств зокрема повинна бути направлена на регулювання умов, що йому сприятимуть – демографічної ситуації (стимулювання народжуваності та збереження сімей); вдосконалення систем профорієнтації та освіти на усіх рівнях; соціальний розвиток (розширення невиробничої сфери, покращення медичного обслуговування, організація використання вільного часу, реалізація програм забезпечення житлом); регулювання процесів зайнятості як головної умови ефективного відтворення кадрів (облік наявних та створення нових робочих місць, розподіл – працевлаштування випускників профтехучилищ, ВНЗ, та перерозподіл трудових ресурсів – професійний відбір, організація перепідготовки, територіальне розміщення, забезпечення збалансованості виробництва за трудовим фактором); вдосконалення процесів використання людських ресурсів на підприємствах (модернізація виробничих процесів, комплектування кадрів, оцінка, організація професійної адаптації, внутрішньої мобільності, мотиваційні механізми).

Вважаємо, що зміцнення демографічної складової трудового потенціалу та ефективне відтворення кадрового – стане можливим за рахунок всіх видів інвестицій, в тому числі і моральних, у розвиток підприємництва з боку двох зацікавлених у якісному кадровому забезпеченні підприємств сторін – держави та підприємств – споживачів праці.